

COMMISSION COMMUNAUTAIRE COMMUNE
DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2019/11053]

14 FEVRIER 2019. — Arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune relatif à l'organisation du télétravail

Rapport au Collège réuni

Le projet d'arrêté que nous avons l'honneur de soumettre à vos signatures a pour objet l'organisation du télétravail pour les membres du personnel des Services du Collège réuni ainsi que de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales (ci-après « Iriscare »).

Le télétravail est un aménagement de l'organisation du travail qui permet aux membres du personnel de pouvoir effectuer leurs prestations à domicile. Les effets bénéfiques de ce régime ont été constatés et reconnus par le milieu scientifique.

Parmi les avantages, l'on retrouve, notamment, un gain de temps des membres du personnel et en particulier des membres du personnel navetteurs, un esprit plus inventif, imaginatif ainsi qu'une meilleure concentration et partant, une meilleure efficacité.

Au sein des Services du Collège réuni, la mise en œuvre du télétravail s'inscrit dans la perspective, encore en cours de développement, du management par objectifs. Ce type de management tend à promouvoir et à évaluer les prestations effectives des agents et des équipes.

Ce qui précède suppose que le membre du personnel détermine avec son supérieur fonctionnel, une liste d'objectifs à atteindre et qu'il rende compte des objectifs réalisés.

Le télétravail permettra, en outre, de redynamiser les Services du Collège réuni en ce qu'il suppose une confiance entre les membres du personnel et leurs supérieurs, et en ce qu'il oblige à repenser les tâches dévolues et la manière de les réaliser.

Ce qui précède vaut non seulement pour les Services du Collège réuni, mais également pour Iriscare, qui pourra offrir à ses membres du personnel un régime de travail moderne et flexible.

Concrètement, le projet d'arrêté prévoit que le télétravail s'effectue sur une base volontaire et n'implique pas la création d'un droit pour le membre du personnel, ni d'une obligation pour le Collège réuni ou Iriscare (article 3).

Le Conseil d'Etat, dans son avis n° 64.334/4 du 22 octobre 2018 considère que l'exclusion des membres du personnel mobiles du télétravail doit être justifiée au regard des articles 10 et 11 de la Constitution.

Force est néanmoins de constater que le projet d'arrêté ne modifie pas le statut des membres du personnel mobiles, puisqu'ils bénéficieront du télétravail, selon les mêmes modalités que les autres membres du personnel des Services du Collège réuni et d'Iriscare.

L'article 15 du texte en projet prévoit que sur proposition du Fonctionnaire dirigeant, une évaluation de la mise en œuvre de l'arrêté sera effectuée par le Conseil de Direction, dans un délai de douze à quinze mois à dater de son entrée en vigueur.

Une attention particulière sera donnée à la situation susmentionnée. Il y aura, en effet, lieu d'évaluer l'impact de l'arrêté sur le mode de travail des membres du personnel mobiles. En d'autres termes, l'évaluation permettra de déterminer si, en pratique, le régime prévu par le projet d'arrêté s'accommode au mode de travail des membres du personnel mobiles ou si, au contraire, il y a lieu de l'adapter afin de mieux appréhender leur situation particulière. Rien ne permet cependant de le penser à l'heure actuelle.

Le projet d'arrêté conditionne, par ailleurs, l'accès au télétravail aux éléments suivants :

1. Le télétravail doit être compatible avec la fonction ;
2. Le membre du personnel a témoigné d'un degré d'autonomie suffisant dans l'exercice de ses missions (article 6).

GEMEENSCHAPPELIJKE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE
VAN BRUSSEL-HOOFDSTAD

[C – 2019/11053]

14 FEBRUARI 2019. — Besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie betreffende de organisatie van telewerk

Verslag aan het Verenigd College

Het ontwerpbesluit dat wij de eer hebben aan u ter ondertekening voor te leggen beoogt de organisatie van het telewerk voor de personeelsleden van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Bicommunautaire dienst voor Gezondheid, bijstand aan Personen en Gezinsbijslag (hierna "Iriscare").

Telewerk houdt een verandering in van de arbeidsorganisatie waarbij de personeelsleden de mogelijkheid aangeboden krijgen om hun prestaties van thuis uit te verrichten. De voordelen van dit systeem werden vastgesteld en erkend door de wetenschap.

Enkele van deze voordelen zijn onder andere een tijdsbesparing voor de personeelsleden en dan met name voor de pendelaars, een inventievere en vindingrijke geest, maar ook een betere concentratie wat leidt tot een hogere efficiëntie.

Bij de Diensten van het Verenigd College past de invoering van telewerk in een beleid dat gebaseerd is op doelstellingen en nog in volle ontwikkeling is. Deze managementstijl beoogt de bevordering en de evaluatie van de daadwerkelijke prestaties van de personeelsleden en de teams.

Hiertoe moet het personeelslid met zijn hiërarchische meerdere een lijst opstellen van de te bereiken doelstellingen en moet hij verantwoording afleggen over de behaalde doelstellingen.

Bovendien zal telewerk de Diensten van het Verenigd College nieuw leven inblazen omdat het gebaseerd is op vertrouwen tussen de personeelsleden en hun meederen en omdat het ons ertoe aanzet anders te gaan denken over de taken en de manier waarop ze worden uitgevoerd.

Dit geldt niet enkel voor de Diensten van het Verenigd College, maar ook voor Iriscare, dat zijn personeelsleden een modern en flexibel arbeidsregime zal kunnen aanbieden.

Concreet bepaalt dit ontwerpbesluit dat telewerk op vrijwillige basis gebeurt en geen enkel recht creëert voor het personeelslid of een verplichting voor het Verenigd College of Iriscare (artikel 3).

De Raad van State stelt in zijn advies nr. 64.334/4 van 22 oktober 2018 dat de uitsluiting van mobiele personeelsleden van telewerk moet worden verantwoord ten opzichte van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Er moet echter worden vastgesteld dat het ontwerpbesluit het statuut van de mobiele personeelsleden niet verandert aangezien zij kunnen telewerken volgens dezelfde regels als die voor de andere personeelsleden van de Diensten van het Verenigd College en van Iriscare.

Artikel 15 van het ontwerp voorziet erin dat op voorstel van de leidend ambtenaar de Directieraad het besluit binnen de twaalf tot vijftien maanden na zijn inwerkingtreding zal evalueren.

Die situatie zal bijzondere aandacht genieten. De impact van het besluit op de arbeidswijze van de mobiele personeelsleden zal inderdaad moeten worden geëvalueerd. Met andere woorden, uit de evaluatie zal blijken of de door het ontwerpbesluit bedoelde regeling in de praktijk met de arbeidswijze van de mobiele personeelsleden strookt of, omgekeerd, dat de regeling moet worden aangepast zodat ze beter met hun specifieke situatie zou overeenstemmen. Nu kan dat echter nog niet worden ingeschat.

Bovendien worden de volgende voorwaarden gekoppeld aan telewerk:

1. Het telewerk moet verenigbaar zijn met de functie;
2. Het personeelslid heeft bewezen dat het voldoende zelfstandig zijn opdrachten kan uitvoeren (artikel 6).

Sous réserve de la réalisation des conditions susmentionnées, les membres du personnel travaillant à temps plein pourront opter pour un ou deux jours de télétravail par semaine, sur une base structurelle (deux jours fixes par semaine maximum) ou pour trois jours par mois, sur une base occasionnelle (article 7). Le choix de l'une de ces modalités de télétravail est exclusive de l'autre.

Il a, par ailleurs, été décidé d'octroyer aux membres du personnel exerçant leurs fonctions :

- à temps partiel de minimum 80 % : un télétravail structurel, à raison d'un jour maximum par semaine ou un télétravail occasionnel, à raison de deux jours maximum par mois ;

- à temps partiel inférieur à 80 % et supérieur à 50 % : un télétravail structurel, à raison d'un jour maximum par mois ou un télétravail occasionnel, à raison d'un jour maximum par mois (article 7).

À nouveau, le choix de l'une de ces modalités de télétravail est exclusive de l'autre.

Ces modalités de télétravail permettent, d'une part, d'assurer une présence minimale des membres du personnel, ce qui est primordial à une bonne gestion des services.

Ces modalités permettent, d'autre part, de répondre à la remarque émise par le Conseil d'Etat dans son avis n°64.334/4 du 22 octobre 2018. L'avant-projet excluait du télétravail structurel les membres du personnel ayant un temps de travail inférieur à 80 %. Le Conseil d'Etat estimait que cette exclusion portait atteinte au principe de l'égalité garanti par les articles 10 et 11 de la Constitution.

On notera que le Conseil d'Etat ne critique pas l'absence de proportionnalité des modalités de télétravail, mais bien l'impossibilité, pour les membres du personnel ayant un temps de travail inférieur à 80 %, de pouvoir bénéficier du télétravail structurel.

L'arrêté en projet rencontre cette observation du Conseil d'Etat. Il prévoit désormais la possibilité de télétravailler pour les membres du personnel ayant un temps de travail inférieur à 80 % et supérieur à 50 %, à concurrence d'un jour par mois. Ce faisant, le projet opte pour un régime dégressif non proportionnel. Ce régime satisfait à l'exigence du Conseil d'Etat.

Une proportionnalité stricte serait d'ailleurs impossible à mettre en œuvre, sinon en admettant des demi/tiers/quart/cinquième de journée en télétravail, ce qui aurait pour effet, d'une part, de vider le télétravail de son sens (éviter les trajets, etc) et d'autre part, d'être en contradiction avec l'article 7, § 3, de l'arrêté en projet aux termes duquel le télétravail est pris par jour ou demi-jour.

Enfin, si le projet d'arrêté entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2019 pour Iriscare.

Il n'en va pas de même pour les Services du Collège réuni. En effet, pour ceux-ci, l'arrêté en projet entrera en vigueur à une date ultérieure, déterminée par le Collège réuni. Cette différence se justifie par la volonté de faire coïncider l'entrée en vigueur du projet avec l'entrée en vigueur du nouveau règlement de travail et partant, d'une nouvelle philosophie de travail et de management.

Le projet d'arrêté tient compte des autres remarques du Conseil d'Etat.

D. GOSUIN

G. VANHENGEL

14 FEVRIER 2019. — Arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune relatif à l'organisation du télétravail

Le Collège réuni,

Vu la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises, l'article 79, § 1^{er} ;

Vu l'ordonnance du 23 mars 2017 portant création de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales, l'article 37 ;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances, donné le 29 janvier 2018 ;

Vu le protocole 2018/5 de négociation avec les organisations syndicales, signé le 30 mai 2018 ;

Ennaam deze voorwaarden vervuld, kunnen de personeelsleden ervoor kiezen structureel (maximum twee vaste dagen per week) of occasioneel (beperkt tot drie dagen per maand) te telewerken. De keuze voor een van die telewerkregels sluit een andere keuze uit.

Daarnaast is er beslist dat de personeelsleden

- die minstens 80 % deeltijds werken een structureel telewerk van maximum een dag per week of een gelegenheidstelewerk van maximum twee dagen per maand krijgen;

- die minder dan 80 % en meer dan 50 % deeltijds werken een structureel telewerk of een gelegenheidstelewerk van maximum een dag per maand krijgen (art. 7).

Het betreft hier opnieuw een uitsluitende keuze voor een van die telewerkregelingen.

Eenzijds zorgen deze telewerkregels ervoor dat er een minimale aanwezigheid van het personeel is, wat primordiaal is voor een goed beheer van de diensten.

Anderzijds beantwoorden ze aan de opmerking van de Raad van State in zijn advies nr. 64.334/4 van 22 oktober 2018. In het voorontwerp waren de personeelsleden met een arbeidstijd van minder dan 80 % van het telewerk uitgesloten. De Raad van State is van mening dat die uitsluiting het gelijkheidsbeginsel uit de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt.

Merk op dat de Raad van State niet het gebrek aan evenredigheid van de telewerkregels bekritiseert maar wel de onmogelijkheid voor de personeelsleden met een arbeidstijd van minder dan 80 % om te kunnen structureel telewerken.

Het ontwerpbesluit komt aan die opmerking van de Raad van State tegemoet. Het voorziet voortaan in de mogelijkheid voor de personeelsleden met een arbeidstijd van minder dan 80 % en meer dan 50 % om een dag per maand te telewerken. Het ontwerp kiest zo voor een niet-proportionele degressieve regeling. Die regeling voldoet aan de vereiste van de Raad van State.

Een strikt evenredige regeling invoeren zou trouwens onmogelijk zijn, want telewerk voor de helft/een derde/een kwart/een vijfde van de dag toelaten zou, enerzijds, het telewerk zinloos maken (verplaatsingen vermijden, enz.) en, anderzijds, in tegenspraak zijn met artikel 7, § 3, van het ontwerpbesluit dat stelt dat het telewerk per dag of halve dag wordt gedaan.

Het ontwerpbesluit treedt in werking op 1 januari 2019 voor wat Iriscare betreft.

Maar dat geldt niet voor de Diensten van het Verenigd College. Voor hen treedt het ontwerpbesluit immers maar in werking op een latere, door het Verenigd College te bepalen datum. Dat verschil is verantwoord wegens het vaste voornemen om de inwerkingtreding van het ontwerp te laten samenvallen met de inwerkingtreding van het nieuwe arbeidsreglement en daarmee van een nieuwe benadering van arbeid en management.

Het ontwerp van besluit houdt rekening met de overige opmerkingen van de Raad van State.

D. GOSUIN

G. VANHENGEL

14 FEBRUARI 2019. — Besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie betreffende de organisatie van telewerk

Het Verenigd College,

Gelet op de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse Instellingen, artikel 79, § 1;

Gelet op de ordonnantie van 23 maart 2017 houdende de oprichting van de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan personen en Gezinsbijslag, artikel 37;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 29 januari 2018;

Gelet op het protocol 2018/55 van onderhandeling met de vakorganisaties, ondertekend op 30 mei 2018;

Vu l'accord des Membres du Collège réuni, compétents pour la Fonction publique, donné le 13 septembre 2018 ;

Vu l'accord des Membres du Collège réuni, compétents pour le Budget, donné le 13 septembre 2018 ;

Vu l'avis n°64.334/4 du Conseil d'Etat, donné le 22 octobre 2018, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact du projet d'arrêté sur la situation des personnes handicapées, conformément à l'article 4, § 3, de l'ordonnance du 23 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune.

Considérant l'avis du Conseil de direction ;

Sur la proposition des Membres du Collège réuni chargés de la Fonction publique,

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE I^{er}. — Principes et champ d'application

Article 1^{er}. Le présent arrêté est applicable aux membres du personnel statutaires et contractuels, ainsi qu'aux stagiaires :

1° des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale ;

2° de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales, ci-après « Iriscare ».

Art. 2. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° « membre du personnel » : le personnel statutaire, contractuel et stagiaire ;

2° « domicile » : le domicile ou un autre endroit fixe choisi par le télétravailleur situé en dehors des locaux de l'employeur, moyennant l'accord de ce dernier ;

3° « télétravail » : toute forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle un travail qui peut être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué de façon régulière ou occasionnelle au domicile du télétravailleur ;

4° « télétravailleur » : le membre du personnel qui effectue du télétravail ;

5° « télétravailleur structurel » : le télétravailleur qui effectue du télétravail régulièrement au moins un jour par semaine sur une base mensuelle ;

6° « télétravailleur occasionnel » : le télétravailleur qui effectue du télétravail sur une base non-régulière ;

7° « employeur » : Iriscare ou les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale ;

8° « supérieur hiérarchique » : le membre du personnel chargé de la direction ou du contrôle quotidien du fonctionnement d'une équipe conformément aux exigences de sa description de fonction.

9° « Fonctionnaire dirigeant » : le fonctionnaire de rang A5 visé à l'article 13 de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale et à l'article 10 de l'arrêté du Collège réuni du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales.

Gelet op het akkoord van de Leden van het Verenigd College, bevoegd voor ambtenarenzaken, gegeven op 13 september 2018;

Gelet op het akkoord van de Leden van het Verenigd College, bevoegd voor de Begroting, gegeven op 13 september 2018;

Gelet op het advies n°64.334/4 van de Raad van State, gegeven op 22 oktober 2018, met toepassing van artikel 84, § 1^{er}, eerste lid, 2° van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Gelet op het evaluatieverslag van het ontwerpbesluit weerslag op de situatie van personen met een handicap, overeenkomstig artikel 4, § 3 van de ordonnantie van 23 december 2016 houdende integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

Overwegende het advies van de Directieraad;

Op de voordracht van de Leden van het Verenigd College, bevoegd voor het Openbaar Ambt;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — Regels en toepassingsgebied

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de statutaire en contractuele personeelsleden en op de stagiairs:

1° van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad;

2° van de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag, hierna "Iriscare" genoemd.

Art. 2. Voor de toepassing van dit besluit, wordt verstaan onder:

1° "personeelslid": het statutair, contractueel en stagiair personeel;

2° "woonplaats": de woonplaats of een andere vaste plaats die de telewerker buiten de lokalen van de werkgever uitkiest, mits toestemming van deze laatste;

3° "telewerk": elke vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarbij gebruik wordt gemaakt van informatietechnologieën en waarin werk dat in de lokalen van de werkgever verricht kan worden op regelmatige of occasionele basis verricht wordt op de woonplaats van de telewerker;

4° "telewerker": een personeelslid dat telewerk verricht;

5° "structurele telewerker": de telewerker die regelmatig op maandbasis ten minste één dag per week telewerk verricht;

6° "occasionele telewerker": de telewerker die op niet-regelmatige basis telewerk verricht;

7° "werkgever": Iriscare of de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad;

8° "hiërarchische meerdere": het personeelslid dat de leiding of dagelijkse controle heeft over het functioneren van een team volgens de bepalingen van zijn functiebeschrijving.

9° "Leidend Ambtenaar" : de ambtenaar van rang A5 bedoeld in artikel 13 van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad en bedoeld in artikel 10 van het besluit van het Verenigd College van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de bicommunautaire Dienst voor gezondheid, bijstand aan personen en gezinsbijslag.

Art. 3. Le télétravail s'effectue sur une base volontaire et n'implique d'aucune façon la création d'un droit pour le membre du personnel ou d'une obligation pour l'employeur.

Le télétravail structurel et le télétravail occasionnel ne sont pas compatibles.

Art. 4. Le télétravailleur dispose des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les autres membres du personnel, notamment en matière de formation et de possibilités de carrière, au niveau des évaluations, des régimes de congé et des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, en matière de droits et d'activités de nature syndicale, d'accès au service social et, de manière générale, d'accès aux informations concernant Iriscare ou les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale.

Les règles relatives à la présence, aux temps indicatifs et à la disponibilité qui sont applicables aux membres du personnel effectuant leurs prestations dans les locaux de l'employeur restent applicables aux télétravailleurs.

Art. 5. Le télétravailleur est soumis à la même charge de travail que les membres du personnel qui effectuent des prestations identiques ou comparables dans le cadre de prestations ordinaires réalisées au lieu où le membre du personnel exerce principalement son activité administrative.

CHAPITRE II. — Conditions, organisation et procédure du télétravail

Art. 6. Le membre du personnel peut être autorisé à recourir au télétravail s'il satisfait aux conditions suivantes :

1° le télétravail est compatible avec la fonction.

A cet effet, le Conseil de direction établit une liste des fonctions qui ne sont pas compatibles avec le télétravail et soumet cette liste, pour avis, au Comité de concertation de base.

Sont notamment des fonctions incompatibles avec le télétravail l'entretien des locaux et le service d'accueil.

2° le membre du personnel est affecté depuis six mois au moins au sein de la Direction dont il relève, sauf dérogation accordée par le Fonctionnaire dirigeant, après avis du Conseil de Direction, dans des circonstances exceptionnelles.

3° le supérieur hiérarchique du membre du personnel estime que celui-ci dispose d'un degré d'autonomie suffisant.

Art. 7. § 1. Le télétravailleur peut télétravailler :

1° soit structurellement à raison de deux jours maximum par semaine, soit occasionnellement, à raison de trois jours maximum par mois s'il bénéficie d'un régime de travail à temps plein ;

2° soit structurellement à raison d'un jour maximum par semaine, soit occasionnellement, à raison de deux jours maximum par mois, s'il bénéficie d'un régime de travail à temps partiel de minimum 80 % ;

3° soit structurellement à raison d'un jour maximum par mois, soit occasionnellement, à raison d'un jour maximum par mois, s'il bénéficie d'un régime de travail à temps partiel inférieur à 80 % et supérieur à 50 % ;

4° uniquement occasionnellement pour les membres du personnel de rangs A3 à A5, à raison de trois jours maximum par mois s'ils bénéficient d'un régime de travail à temps plein et à raison de deux jours maximum par mois s'ils bénéficient d'un régime de travail de minimum 80 %.

§ 2. Dans des circonstances exceptionnelles, le Fonctionnaire dirigeant peut décider d'étendre le champ d'application ou la durée du télétravail pour la durée desdites circonstances exceptionnelles.

§ 3. Le télétravail s'effectue par jours complets ou par demi-jours.

§ 4. Chaque supérieur hiérarchique peut déterminer, pour son équipe, un jour fixe par semaine où les prestations ne peuvent s'effectuer en télétravail.

Art. 8. § 1. Le membre du personnel introduit sa candidature, pour le télétravail, au moyen d'un formulaire ad hoc, auprès de son supérieur hiérarchique qui la traite et l'envoie au service chargé des ressources humaines.

Art. 3. Telewerk gebeurt op vrijwillige basis en geeft geenszins aanleiding tot een recht voor het personeelslid, noch tot een verplichting voor de werkgever.

Structureel telewerk en occasioneel telewerk zijn niet verenigbaar.

Art. 4. Telewerkers hebben dezelfde rechten en plichten als andere personeelsleden, meer bepaald op het vlak van vorming en loopbaanmogelijkheden, evaluaties, verlofregelingen en de bepalingen over arbeidsongevallen en beroepsziekten, rechten en activiteiten van syndicale aard, toegang tot de sociale dienst en in het algemeen tot de informatie over Iriscare of de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad.

De regels betreffende aanwezigheid, richttijden en beschikbaarheid die van toepassing zijn op de personeelsleden die hun prestaties verrichten in de lokalen van de werkgever zijn eveneens van toepassing op de telewerkers.

Art. 5. Telewerkers zijn onderworpen aan dezelfde werklast als personeelsleden die gelijke of vergelijkbare prestaties leveren in het kader van gewone prestaties op de plaats waar het personeelslid hoofdzakelijk zijn ambt uitoefent.

HOOFDSTUK II. — Voorwaarden, organisatie en procedure voor telewerk

Art. 6. Het personeelslid kan toestemming krijgen om telewerk te verrichten als de volgende voorwaarden vervuld zijn:

1° het telewerk is verenigbaar met de functie.

Hiervoor stelt de Directieraad een lijst op met functies die niet verenigbaar zijn met telewerk en legt hij deze lijst ter advies voor aan het Basisoverlegcomité.

Zijn onder andere niet verenigbaar met telewerk: het onderhoud van de lokalen en de onthaaldienst.

2° het personeelslid is sedert minimaal zes maanden aangesteld bij de Directie waar het werkzaam is, behoudens door de leidend ambtenaar toegestane afwijking wegens uitzonderlijke omstandigheden en na advies van de Directieraad.

3° de hiërarchische meerdere van het personeelslid meent dat het voldoende zelfstandig kan werken.

Art. 7. § 1. De telewerker mag telewerken:

1° ofwel structureel, naar rato van maximaal twee dagen per week, ofwel occasioneel, naar rato van maximaal drie dagen per maand, als hij in voltijds dienstverband werkt;

2° ofwel structureel, naar rato van maximaal een dag per week, ofwel occasioneel, naar rato van maximaal twee dagen per maand, als hij gedurende minstens 80 % van de tijd in deeltijds dienstverband werkt;

3° ofwel structureel, naar rato van maximaal een dag per maand, ofwel occasioneel, naar rato van maximaal een dag per maand, als hij gedurende minder dan 80 % en meer dan 50 % van de tijd in deeltijds dienstverband werkt;

4° de personeelsleden van rang A3 tot A5 kunnen enkel occasioneel telewerk aanvragen, naar rato van maximaal drie dagen per maand als ze in voltijds dienstverband werken en naar rato van maximaal twee dagen per maand, als ze gedurende minstens 80 % van de tijd in deeltijds dienstverband werken.

§ 2. In uitzonderlijke omstandigheden, kan de leidend ambtenaar beslissen om het toepassingsgebied of de duur van het telewerk uit te breiden voor de duur van die uitzonderlijke omstandigheden

§ 3. Telewerk kan verricht worden in volledige of in halve dagen.

§ 4. Iedere hiërarchische meerdere mag voor zijn team een vaste dag per week bepalen waarop niemand mag telewerken.

Art. 8. § 1. Het personeelslid stelt zich kandidaat om te telewerken door een formulier ad hoc bij zijn hiërarchische meerdere in te dienen die het verwerkt en naar de dienst human resources zendt.

Le supérieur hiérarchique y joint un avis motivé favorable ou défavorable qui contient, au moins, une appréciation concernant le degré d'autonomie du demandeur de télétravail.

§ 2. Sur la base de l'avis motivé du supérieur hiérarchique, le Fonctionnaire dirigeant décide d'accorder ou de ne pas accorder le bénéfice du télétravail.

Lorsque la décision du Fonctionnaire dirigeant s'écarte de l'avis du supérieur hiérarchique, la demande est transmise au Conseil de Direction qui est chargé de statuer.

Il en est de même lorsque le membre du personnel n'a pas de supérieur hiérarchique ou que son supérieur hiérarchique est le Fonctionnaire dirigeant.

§ 3. La décision est formalisée dans un accord, signé par le Fonctionnaire dirigeant. Cet accord contient toutes les modalités pratiques relatives au télétravail.

Pour les membres du personnel engagés dans le cadre d'un contrat de travail, l'accord fait l'objet d'un avenant à leur contrat, signé par le Fonctionnaire dirigeant.

Pour les membres du personnel statutaire, l'accord fait l'objet d'un acte unilatéral signé par le Fonctionnaire dirigeant.

L'accord est revu ou il y est mis fin, conformément aux modalités visées à l'article 14.

L'accord mentionne au moins :

- 1° le lieu où s'exerce le télétravail ;
- 2° la date de début et les modes d'extinction de l'accord de télétravail ;
- 3° le régime de travail lorsqu'il déroge au régime de travail qui s'applique au membre du personnel lorsqu'il se trouve sur son lieu de travail ;
- 4° les moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable et suivant quels moyens ;
- 5° les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique ;
- 6° en cas de télétravail structurel, les périodes précises de télétravail.

§ 4. La décision d'octroi ou de refus de télétravail est notifiée au membre du personnel dans un délai ne pouvant dépasser deux mois à dater de la réception de la demande par le supérieur hiérarchique.

Passé ce délai, la décision est réputée favorable.

§ 5. En cas de refus, le membre du personnel peut introduire une nouvelle demande six mois après la notification dudit refus.

§ 6. Le télétravail débute effectivement le 1^{er} jour du mois suivant l'accord visé au § 3 et après réception de l'ensemble du matériel.

Art. 9. Le télétravailleur structurel détermine avec son supérieur hiérarchique le ou les jours de télétravail. Ces jours peuvent être ponctuellement modifiés par le supérieur hiérarchique pour les besoins du service.

Pour le télétravailleur occasionnel, l'approbation, par le supérieur hiérarchique, des jours de télétravail se fait par courrier électronique, au plus tard la veille de la journée de télétravail.

L'application des règles mentionnées aux alinéas 1^{er} et 2 du présent article doit rester compatible avec le principe de la continuité du service public. Le supérieur hiérarchique prend les mesures et décisions nécessaires pour assurer cette continuité.

Art. 10. Après concertation avec le membre du personnel, les objectifs et tâches à effectuer sont déterminés par le supérieur hiérarchique et font l'objet d'instructions claires sur les résultats à atteindre, la méthode d'évaluation et l'avancement des tâches et résultats.

De hiërarchische meerdere voegt er een gunstig of ongunstig gemotiveerd advies bij dat minstens een oordeel over de graad van autonomie van de aanvrager van telewerk bevat.

§ 2. Op grond van het gemotiveerde advies van de hiërarchische meerdere beslist de leidend ambtenaar om al dan niet het voordeel van telewerk toe te kennen.

Wanneer de beslissing van de leidend ambtenaar afwijkt van het advies van de hiërarchische meerdere, wordt de aanvraag overgemaakt aan de Directieraad, die zich erover moet uitspreken.

Hetzelfde geldt wanneer het personeelslid geen hiërarchische meerdere heeft of zijn hiërarchische meerdere de leidend ambtenaar is.

§ 3. De beslissing wordt geformaliseerd in een overeenkomst ondertekend door de leidend ambtenaar. Deze overeenkomst omvat alle praktische modaliteiten voor het telewerk.

Voor personeelsleden die werden aangeworven in het kader van een arbeidsovereenkomst maakt de overeenkomst het voorwerp uit van een aanhangsel bij hun arbeidsovereenkomst, ondertekend door de leidend ambtenaar.

Voor statutaire personeelsleden maakt de overeenkomst het voorwerp uit van een unilaterale akte, ondertekend door de leidend ambtenaar.

De overeenkomst wordt herzien of stopgezet overeenkomstig de in artikel 14 bedoelde modaliteiten.

De overeenkomst vermeldt ten minste het volgende:

- 1° de plaats waar het telewerk uitgeoefend wordt;
- 2° de begindatum en de wijze van beëindiging van de telewerkovereenkomst.
- 3° de arbeidstijdregeling, indien die afwijkt van de regeling die van kracht is op het personeelslid wanneer het zich op zijn werkplek bevindt;
- 4° de ogenblikken waarop of de periodes tijdens dewelke de telewerker bereikbaar moet zijn en via welke middelen;
- 5° de ogenblikken waarop de telewerker een beroep kan doen op technische ondersteuning;
- 6° in geval van structureel telewerk, de precieze telewerktijden.

§ 4. De beslissing tot toekenning of weigering van het telewerk wordt medegedeeld aan het personeelslid binnen een termijn van maximum twee maanden en die ingaat op de datum waarop de hiërarchische meerdere de aanvraag heeft ontvangen.

Na afloop van deze termijn wordt de beslissing geacht gunstig te zijn.

§ 5. In geval van weigering kan het personeelslid zes maanden na de kennisgeving van deze weigering een nieuwe aanvraag indienen.

§ 6. Het telewerk kan pas effectief van start gaan ten vroegste de 1ste dag van de maand volgend op de overeenkomst bedoeld in § 3 en na ontvangst van het nodige materiaal.

Art. 9. De structurele telewerker legt samen met zijn hiërarchische meerdere de dagen vast waarop hij zal telewerken. Die dagen kunnen, in het belang van de dienst, gericht gewijzigd worden door de hiërarchische meerdere.

De hiërarchische meerdere geeft de occasionele telewerker, ten laatste de dag vóór de telewerkdag, via e-mail de goedkeuring om te telewerken.

De toepassing van de in de leden 1 en 2 van dit artikel vermelde regels moet verenigbaar blijven met het principe van de continuïteit van de openbare dienstverlening. De hiërarchische meerdere neemt de nodige maatregelen en beslissingen om die continuïteit te waarborgen.

Art. 10. Na overleg met het personeelslid legt de hiërarchische meerdere de te behalen doelstellingen en de uit te voeren taken vast en deze maken het voorwerp uit van duidelijke instructies over de te bereiken resultaten, de evaluatiemethode en de voortgang van de taken en resultaten.

Le télétravailleur doit, à tout moment, pouvoir démontrer comment ces objectifs ont été atteints.

Les objectifs font l'objet, par courrier électronique, d'un compte-rendu hebdomadaire de la part du télétravailleur, à destination de son supérieur hiérarchique.

Art. 11. L'employeur informe le télétravailleur des mesures de protection et de prévention en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier des exigences relatives aux écrans de visualisation.

Le télétravailleur peut demander une visite d'inspection de ces mêmes services.

Art. 12. L'employeur fournit et entretient le matériel informatique nécessaire au télétravailleur.

Le télétravailleur qui doit disposer d'une connexion internet ou téléphonique pour télétravailler est responsable de l'effectivité et du bon fonctionnement de son installation.

Les coûts d'installation, d'entretien et d'abonnement au réseau internet ou de téléphonie sont à charge du télétravailleur.

En compensation des coûts visés à l'alinéa 3, le télétravailleur structurel bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20,00 EUR.

Art. 13. Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés. Il respecte et se conforme aux règles de sécurité informatique en vigueur. A cet effet, il se tient régulièrement informé des règlements de sécurité informatique diffusés par l'employeur.

L'utilisation du matériel informatique est réservée aux besoins professionnels. Ce matériel ne peut être utilisé qu'à des fins légales.

L'utilisation du courrier électronique et de l'Internet à des fins privées est tolérée, selon les modalités prévues par l'employeur.

L'employeur propose une assistance technique au télétravailleur. Cette assistance technique est accessible suivant l'horaire de travail en vigueur dans les locaux de l'employeur.

Le service chargé de la sécurité informatique de l'employeur peut, à tout moment, interrompre la connexion du télétravailleur au réseau interne lorsque l'intégrité et la sécurité des équipements informatiques de l'employeur sont menacées. Cette situation est considérée comme un cas de force majeure dans le chef du télétravailleur qui ne peut poursuivre l'exécution de ses tâches, sauf si l'interruption est due à un comportement fautif ou à une utilisation fautive des équipements informatiques mis à disposition, imputable au télétravailleur.

Le télétravailleur est tenu d'informer immédiatement son supérieur hiérarchique en cas de défaillance du matériel ou de tout autre cas de force majeure l'empêchant d'exercer son travail.

Dans les cas visés aux alinéas 5 et 6, le Fonctionnaire dirigeant, selon les circonstances et l'éloignement du membre du personnel, décide, pour le jour de l'incident, si celui-ci exerce ses fonctions dans les locaux de son employeur.

L'employeur est tenu des coûts liés à la perte involontaire ou à l'endommagement des équipements et des données utilisées par le télétravailleur dans le cadre du télétravail, sauf dol ou faute lourde du télétravailleur.

Le matériel mis à disposition dans le cadre du télétravail est restitué à l'employeur, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail entre le télétravailleur et l'employeur.

CHAPITRE III. — *Durée et extinction de l'accord de télétravail*

Art. 14. § 1. L'accord de télétravail est accordé pour une durée indéterminée.

De telewerker moet op elk ogenblik kunnen aantonen hoe hij deze doelstellingen heeft bereikt.

De telewerker maakt een wekelijks verslag op over de doelstellingen, dat hij naar zijn hiërarchische meerdere e-mailt.

Art. 11. De werkgever informeert de telewerker over de geldende beschermings- en preventie maatregelen op het vlak van veiligheid en gezondheid op de werkplek, in het bijzonder over de vereisten inzake beeldschermapparatuur.

De telewerker kan een inspectiebezoek van diezelfde diensten aanvragen.

Art. 12. De werkgever verschaft en onderhoudt het informaticamateriaal dat nodig is voor de telewerker.

De telewerker moet beschikken over een internet- of telefoonverbinding om te telewerken en is verantwoordelijk voor de effectiviteit en de goede werking van zijn installatie.

De installatie-, onderhouds- en abonnementskosten voor internet of telefoon zijn voor rekening van de telewerker.

Ter compensatie van de in het derde lid bedoelde kosten ontvangt de structurele telewerker een maandelijks vergoeding van 20,00 EUR.

Art. 13. De telewerker gaat zorgvuldig om met de hem ter beschikking gestelde apparatuur. Hij respecteert en past de geldende regels inzake informaticaveiligheid toe. Daartoe zorgt hij ervoor dat hij op de hoogte blijft van de reglementen inzake informaticaveiligheid die verspreid worden door de werkgever.

Het gebruik van het informaticamateriaal is voorbehouden voor beroepsdoeleinden. Dit materiaal mag alleen gebruikt worden voor wettelijke doeleinden.

Het gebruik van e-mail en internet voor privédoeleinden wordt toegelaten volgens de door de werkgever voorziene modaliteiten.

De werkgever biedt de telewerker technische ondersteuning aan. Die is bereikbaar volgens de geldende arbeidstijdregeling in de lokalen van de werkgever.

De dienst bevoegd voor informaticaveiligheid van de werkgever kan op elk moment de verbinding van de telewerker met het interne netwerk onderbreken wanneer de integriteit en de veiligheid van de informaticatoestellen van de werkgever in het gedrang komen. Die toestand moet worden beschouwd als overmacht in hoofde van de telewerker, die zijn taken niet kan voortzetten, behalve indien de onderbreking te wijten is aan verkeerd gedrag of verkeerd gebruik door de telewerker van het ter beschikking gestelde informaticamateriaal.

De telewerker is verplicht om zijn hiërarchische meerdere onmiddellijk op de hoogte te brengen van een defect aan de apparatuur of een ander geval van overmacht waardoor hij niet bij machte is zijn werk uit te voeren. In dat geval moet de telewerker zijn werkzaamheden komen uitvoeren in de lokalen van zijn werkgever.

In de gevallen zoals bedoeld in lid 5 en 6 zal de leidend ambtenaar in functie van de omstandigheden en de afstand van het personeelslid beslissen of deze, op de dag van het voorval, zijn functies al dan niet moet komen uitoefenen in de lokalen van zijn werkgever.

De kosten die voortvloeien uit onvrijwillig verlies of beschadiging van de door de telewerker gebruikte apparatuur en gegevens in het kader van het telewerk zijn voor rekening van de werkgever, behalve bij bedrog of zware schuld van de telewerker.

Het materiaal dat ter beschikking gesteld wordt in het kader van het telewerk, wordt aan de werkgever terugbezorgd wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsverhouding tussen de telewerker en de werkgever.

HOOFDSTUK III. — *Duur en beëindiging van de telewerkovereenkomst*

Art. 14. § 1. De overeenkomst inzake telewerk is van onbepaalde duur.

§ 2. Le télétravailleur introduit une nouvelle demande en remplacement de l'accord visé à l'article 8, § 3 :

1° lorsqu'il passe d'un système de télétravail occasionnel à un système de télétravail structurel et inversement ;

2° lorsqu'il change de Direction par mutation interne.

§ 3. Le télétravail peut être suspendu dans des circonstances exceptionnelles, si les nécessités du service l'exigent. Cette suspension est limitée dans le temps.

§ 4. Le télétravail prend fin :

1° suite à toute interruption continue de travail supérieure à trois mois, sans préjudice des congés de vacances annuelles et du congé de maternité ;

2° lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, quelle que soit la manière dont elle se termine ;

3° à l'initiative du télétravailleur par courrier électronique adressé au supérieur hiérarchique ;

4° à l'initiative du supérieur hiérarchique, avec la motivation requise :

a) moyennant le respect d'une période de préavis de 15 jours. Le Fonctionnaire dirigeant notifie la décision au membre du personnel soit par la remise d'un courrier de la main à la main en échange d'un récépissé portant sa signature et la date à laquelle il est délivré, soit par l'envoi d'un courrier recommandé. Dans ce cas, le préavis prend cours à dater du troisième jour ouvrable qui suit l'envoi par lettre recommandée, la date de la poste faisant foi ;

b) avec effet immédiat et sans période de préavis préalable :

- dans le cas où le télétravailleur refuse de consentir à la visite du service interne de prévention et de protection au travail ou s'il ne respecte pas les conditions minimales requises en matière d'aménagement du lieu de télétravail ;

- en cas de mauvais usage ou de dégâts au matériel ou à l'infrastructure mis à disposition du télétravailleur, imputables à celui-ci ;

- en cas de non-respect des instructions liées à la réalisation des objectifs et à l'atteinte des résultats ;

- en cas de non-respect des dispositions légales et réglementaires, ou, le cas échéant, contractuelles, dans le chef du télétravailleur et sans préjudice de la possibilité d'entamer une procédure disciplinaire.

Dans pareils cas, la reprise du télétravail n'aura lieu qu'en cas d'acceptation d'une nouvelle demande introduite via le formulaire ad hoc. Elle n'aura lieu qu'à la date mentionnée dans l'accord visé à l'article 8, § 3, qui sera remis au télétravailleur.

CHAPITRE IV. — Dispositions finales

Art. 15. Sur proposition du Fonctionnaire dirigeant, une évaluation de la mise en œuvre du présent arrêté est effectuée, dans un délai de douze à quinze mois à dater de son entrée en vigueur, par le Conseil de Direction.

Le rapport d'évaluation est communiqué aux Membres du Collège réuni compétents pour la Fonction publique.

Il est ensuite communiqué aux organisations syndicales représentatives.

Art. 16. Le Collège réuni détermine l'entrée en vigueur du présent arrêté, le cas échéant à des dates différentes, pour les membres du personnel des Services du Collège réuni et ceux d'Iriscare.

Art. 17. Les Membres du Collège réuni compétents pour la Fonction publique sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 14 février 2019.

Pour le Collège réuni :

Les Membres du Collège réuni chargés de la Fonction publique,

D. GOSUIN

G. VANHENGEL

§ 2. De telewerker dient een nieuwe aanvraag in ter vervanging van de overeenkomst bedoeld in artikel 8, § 3:

1° wanneer hij verandert van een stelsel van occasioneel telewerk naar een stelsel van structureel telewerk en omgekeerd;

2° wanneer hij via interne mutatie van directie verandert.

§ 3. Het telewerk kan in uitzonderlijke omstandigheden opgeschort worden, indien de noodwendigheid van de dienst dit vereist. Die opschorting is beperkt in de tijd.

§ 4. Het telewerk komt ten einde:

1° bij elke werkonderbreking van meer dan drie maanden, zonder rekening te houden met het jaarlijks verlof en het moederschapsverlof;

2° wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsverhouding, ongeacht de wijze van beëindiging;

3° op initiatief van de telewerker via een e-mail gericht aan zijn hiërarchische meerdere;

4° op initiatief van de hiërarchische meerdere, mits de nodige motivering:

a) mits het respecteren van een opzegtermijn van 15 dagen. De leidend ambtenaar deelt de beslissing mee aan het personeelslid, ofwel door overhandiging van een schrijven in ruil voor een ondertekend ontvangstbewijs dat de datum van ontvangst vermeldt, ofwel bij een ter post aangetekende brief. In dat geval begint de opzegtermijn te lopen vanaf de derde werkdag na de datum van verzending van deze aangetekende brief, waarbij de postdatum als bewijs geldt;

b) met onmiddellijke ingang en zonder voorafgaande opzegtermijn:

- in het geval de telewerker weigert toestemming te verlenen voor een bezoek van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of indien hij de vereiste minimumvoorwaarden inzake de inrichting van de werkplek voor het telewerk niet naleeft ;

- in geval van misbruik of beschadiging door de telewerker van het materiaal of de aan hem ter beschikking gestelde infrastructuur;

- in geval van niet-naleving van de instructies verbonden aan het behalen van de doelstellingen en het bereiken van de resultaten;

- in geval van niet-naleving door de telewerker van de geldende wettelijke en reglementaire of, in voorkomend geval, contractuele bepalingen in hoofde van de telewerker, onverminderd de mogelijkheid tot het opstarten van een tuchtprocedure.

In dergelijke gevallen wordt het telewerk pas hervat na goedkeuring van de nieuwe aanvraag via het 'ad hoc'-formulier. Er mag niet aan telewerk worden gedaan vóór de datum vermeld in artikel 8, § 3 van de telewerkovereenkomst die aan de telewerker overhandigd zal worden.

HOOFDSTUK IV. — Slotbepalingen

Art. 15. De Directieraad zal, op voorstel van de leidend ambtenaar, de uitvoering van dit besluit evalueren binnen de twaalf tot vijftien maanden te rekenen vanaf de inwerkingtreding ervan.

Het evaluatieverslag wordt megedeeld aan de Leden van het Verenigd College bevoegd voor het Openbaar Ambt.

Het wordt daarna aan de representatieve vakorganisaties medege-deeld.

Art. 16. Het Verenigd College bepaalt de inwerkingtreding van dit besluit, desgevallend op verschillende data, voor de personeelsleden van de Diensten van het Verenigd College en die van Iriscare.

Art. 17. De Leden van het Verenigd College bevoegd voor het Openbaar Ambt worden belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 14 februari 2019.

Voor het Verenigd College:

De Leden van het Verenigd College bevoegd voor het Openbaar Ambt,

D. GOSUIN

G. VANHENGEL